

**ASPEK HUKUM PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) MENURUT UNDANG-
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh : Delia Amanda Iroth²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana cara pemerintah bersama perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dan bagaimana perlindungan hukum terhadap Sumber Daya Manusia di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan disimpulkan: 1. Pemerintah bekerjasama dengan berbagai lembaga dalam negeri ataupun luar negeri baik milik pemerintah ataupun swasta perusahaan-perusahaan yang menampung tenaga kerja atau yang memperkerjakan SDM ini diharapkan terus membantu usaha dalam mengembangkan berbagai potensi pribadi agar akhirnya hasil terbaik yang diharapkan oleh para pengusaha tersebut. Akan tercapai ataupun akan terlampaui. Pentinglah terus diadakan kerjasama dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah dan perusahaan-perusahaan. 2. Perlindungan hukum bagi para pekerja dengan memberikan hak-hak yang sepatutnya merupakan hal mendasar demi terciptanya harmonisasi hubungan industrial pancasila. Peran pemerintah kiranya terus ditingkatkan dalam hal perlindungan hukum dari semua pekerja. Menciptakan produk hukum yang jelas dan adil, mensosialisasikan produk hukum tersebut dan menindak para pelanggar hukum dan aturan yang telah ditetapkan. Musyawarah untuk mencapai mufakat menjadi hal yang penting untuk diperhatikan.

Kata kunci: Sumber daya, manusia, ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan faktor yang teramat

penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Negara Republik Indonesia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi organisasi, Karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia.³

Hukum merupakan suatu aturan yang dibuat untuk dipatuhi dan dijadikan acuan dalam segala bidang maupun kegiatan, salah satunya dalam manajemen sumber daya manusia. Maksud manajemen sumber daya manusia disini adalah tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan. Tentunya dalam bekerja seorang tenaga kerja memerlukan kepastian hukum dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena apabila tidak ada kepastian hukum yang jelas, seseorang tenaga kerja akan bertindak sewenang-wenang.⁴

Di masa era globalisasi, pengembangan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja banyak kita temui isu-isu tenaga kerja yang sedang marak saat ini. Indonesia saat ini sedangiban tenaga kerja dari luar, seperti dari Negara China. Kebijakan pemerintah yang memberlakukan bebas visa kepada sejumlah negara berimbas kepada munculnya imigran-imigran gelap yang ada di Indonesia. pemberian bebas visa tersebut justru diberikan kepada negara-negara yang tergolong sebagai negara miskin dan penduduknya cenderung meninggalkan negaranya lantaran alasan politik dan ekonomi. Hal ini pun dikhawatirkan merampas kesempatan kerja rakyat Indonesia sendiri. Bahkan kedatangan pekerja asing itu dapat berpotensi menimbulkan masalah sosial, politik, dan keamanan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia dalam pasal 7 dilakukan dengan cara;

1. Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Makro

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Dr. Mercy M. M. Setlight, SH, MH; Fritje Rumimpunu, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101638

³ Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, 2008, hal. 4

⁴ Tim Dosen, *Etika Profesi Hukum*, Universitas Sam Ratulangi, Fakultas Hukum

2. Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Mikro⁵.

Kepastian hukum sangat membantu tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, kepastian hukum tenaga kerja masih memiliki fungsi lain yaitu sebagai sarana pembaharuan, yang dimaksud dengan sarana pembaharuan itu adalah sebagai pengatur arah kegiatan manusia ke tujuan yang diharapkan oleh pembangunan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 14 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementrian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019 dipaparkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menunjukkan daya saing yang relatif masih rendah dibandingkan dengan Negara tetangga sehingga belum mampu bersaing baik dalam negeri maupun di luar negeri. Rendahnya daya saing tenaga kerja Indonesia disebabkan rendahnya mutu SDM, dimana dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi kerja. Untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja telah diterbitkan regulasi melalui peraturan pemerintah No. 13 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional yang mewajibkan pelatihan yang dilakukan oleh BLK adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang memacu kepada kebutuhan dunia industri sehingga lulusan pelatihan dapat langsung bekerja di industri.⁶

Menghadapi era globalisasi, Indonesia dengan kesembilan negara anggota ASEAN (Association of South East Asia Nations) lainnya yaitu Thailand, Malaysia, Singapura, Filipina, Brunei Darussalam, Vietnam, Laos, Myanmar dan Kamboja, sudah menandatangani deklarasi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) 2015 atau ASEAN Economic Community (AEC) adalah sebuah integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antarnegara-negara ASEAN.

Seluruh negara anggota ASEAN telah menyepakati perjanjian ini. MEA dirancang untuk mewujudkan Wawasan ASEAN 2020.

untuk memulai suatu langkah integrasi dari segi ekonomi. Hal ini membuat Indonesia harus berusaha memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia serta meningkatkan jiwa saing tenaga kerja Indonesia agar mampu bertahan ditengah era perdagangan bebas yang akan datang. Pemerintah Indonesia harus bisa fokus dan peduli pada masalah tenaga kerja dan segera berbenah untuk menciptakan iklim yang kondusif demi mempercepat gerakan pertumbuhan ekonomi melalui Sumber Daya Manusia.⁷

Dibalik upaya pemerintah dalam meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia pada tenaga kerja, sering kita temui kendala dan masalah di dalamnya. Masalah ketenagakerjaan di dunia masih sangat diperhatikan karena banyak masyarakat yang kurang mampu dalam pekerjaannya padahal dunia menuntut lebih, contohnya di Indonesia. Ada 4 masalah ketenagakerjaan yang lumayan diperhatikan di Negara kita yaitu:

1. Jumlah angkatan kerja yang besar, maksudnya adalah jumlah orang yang perlu pekerjaan besar, sehingga kita kurang mampu untuk mencari lahan pekerjaan bagi mereka apalagi dengan kemampuan dan pengetahuan yang minim membuat permintaan untuk kerja melonjak, apalagi tidak barengi dengan peningkatan lahan kerja yang dibutuhkan.⁸
2. Kualitas tenaga kerja relatif rendah, seperti yang diatas, permintaan kerja memang banyak akan tetapi jika tidak dibarengi dengan kualitas kerja yang memenuhi batas itu juga menjadi salah satu hal yang mengganggu produktifitas
3. Meningkatnya Pengangguran karena faktor x, meningkatnya pengangguran akibat faktor lain itu juga salah satu masalah ketenagakerjaan yang lumayan besar, seperti tadi akibat penyebaran tidak merata, kesempatan kerja yang terbatas,

⁵Lihat, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pustaka mahardika, hal. 7.

⁶ Lihat, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis kementrian ketenagakerjaan Tahun 2015-2019

⁷Tri achya Nasuko "Daya saing Sumber Daya Manusia" diakses dari <http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/daya-saing-sumber-daya-manusia-indonesia-menghadapi-masyarakat-ekonomi-asean> pada tanggal 1 oktober 2016 pukul 5:50 WITA

⁸Irfan, "masalah ketenagakerjaan" diakses dari <http://myirfanberbagi.blogspot.co.id/2016/04/v-behaviorurldefaultvmlo.html> pada tanggal 10 Oktober 2016 pukul 15.58 WITA

dan kualitas mereka rendah, masih ada lagi yang membuat pengangguran di Indonesia membengkak. Pengangguran juga bisa membuat ekonomi menurun, karena mereka hanya bergantung saja pada pemerintah atau masyarakat umum yang tidak produktif lagi.

4. Kurangnya tenaga kerja yang terampil dalam bidangnya, tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.⁹ Dengan begitu, kita bukan saja berupaya untuk mengurangi tingkat pengangguran, tapi juga berupaya agar bisa meningkatkan Sumber Daya Manusia dan produktivitas mereka.

Melihat beberapa masalah diatas menyangkut ketenagakerjaan dan kualitas tenaga kerja Indonesia saat ini yang dinilai masih jauh dari harapan untuk bersaing di dunia global sekarang dan kedepan maka penulis berinisiatif untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah cara pemerintah bersama perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap Sumber Daya Manusia di Indonesia?

C. Metode Penulisan

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah *library research*, yang artinya adalah Studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan yakni suatu metode yang mengumpulkan, mempelajari, perundang-undangan, buku literatur bahan-bahan lainnya yang terdapat

dalam media cetak juga terdapat di website serta kamus hukum.

PEMBAHASAN

A. Pemerintah Bersama Perusahaan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Indonesia

Ada beberapa upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yaitu :

- a. Pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu tenaga kerja dengan mendirikan Balai Latihan Kerja (BLK) atau Pelatihan Kerja Bersama (PKB)

BLK/Balai Latihan Kerja dan PKB ialah merupakan sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

BLK dan PKB berfungsi untuk merumuskan kebijakan teknis di bidang pelatihan tenaga kerja, pelaksanaan pelayanan umum bidang pelatihan tenaga kerja dan pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah. BLK dan PKB yaitu prasarana dan sarana tempat pelatihan yang berfungsi untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. tugas pokok BLK dan PKB melaksanakan pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja dan pencari kerja.

Usaha mendirikan BLK dan PKB ini bertujuan untuk:

- 1) Melatih orang agar menjadi manusia terampil, berinisiatif, dan kreatif.
 - 2) Memberi kursus-kursus pada anak-anak putus sekolah.
 - 3) Memberi kemampuan untuk melakukan kerja dengan sistem bapak angkat dengan perusahaan besar.
 - 4) Menampung tenaga kerja yang masih menganggur di masyarakat¹⁰
- b. Menyiapkan tenaga kerja terampil dengan meningkatkan pendidikan formal bagi penduduk usia sekolah

⁹ Ibid.

¹⁰ Lihat, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2016, artikel Balai Latihan Kerja, hal.1

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) mengamanatkan bahwa Pemerintah Negara Indonesia harus melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dengan demikian, Pemerintah diwajibkan untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional bagi seluruh warga negara Indonesia. Sistem pendidikan nasional dimaksud harus mampu menjamin pemerataan kesempatan dan peningkatan mutu pendidikan, terutama bagi anak-anak, generasi penerus keberlangsungan dan kejayaan Bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

c. Mengadakan pelatihan-pelatihan untuk memberikan keterampilan kepada tenaga kerja

Pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia menjadi sangat diperlukan pada masa sekarang mengingat persaingan antar tenaga kerja secara global yang semakin ketat. Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja sebagai Lembaga Pelatihan Milik Pemerintah dalam menghadapi tantangan saat ini dan kedepan adalah dengan meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan – pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi keahlian.¹¹

Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Sosial, tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga Kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) juga memiliki fungsi ganda. Pertama sebagai Unit Pelaksana Pelatihan bagi pencari kerja dan kedua sebagai Unit Percontohan Pelatihan bagi lembaga pelatihan lain, sebut saja baik pemerintah, swasta maupun perusahaan. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja disatu pihak dengan kemampuan angkatan

kerja dan dipihak lain membutuhkan pengelolaan BLK yang efektif dan efisien.¹²

d. Perluasan kesempatan kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.¹³

Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja serta bersama-sama masyarakat mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud. dalam melaksanakan tugas dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Semua ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi diatur dengan Peraturan Pemerintah. Menggalakkan investasi maupun berupaya menarik investor untuk berinvestasi di negara kita. Dengan demikian, tentu saja akan menciptakan lapangan kerja di negara kita, investor tersebut membutuhkan pekerja untuk membangun pabrik, kantor, lalu, investor membutuhkan pekerja untuk bekerja pada perusahaannya.¹⁴

Adapun beberapa upaya yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu pihak perusahaan merupakan pihak yang banyak memakai jasa tenaga kerja dan keduanya memberi pengaruh satu sama lain.

¹² Ibid, hal. 7

¹³ Donni Juni Priansa, Op-cit, hal 161.

¹⁴ Prof. Dr. Aloysius Uwiyo, SH dan tim, Op-Cit, hal.72

¹¹ Ibid, hal. 6

Pihak tenaga kerja membutuhkan pihak perusahaan untuk dapat memperoleh upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja agar usaha yang sedang dijalankannya terus berjalan.

Namun beda cerita jika tenaga kerja yang dipekerjakan memiliki kualitas yang paling rendah, hal ini lah yang justru akan merugikan pihak perusahaan dan pada akhirnya pihak perusahaanlah akan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan tersebut sehingga menimbulkan masalah pengangguran tersebut.

¹⁵

Oleh karena itu perlu adanya upaya dari pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pihak perusahaan dapat berperan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja diantaranya dengan melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan dalam rangka memberikan kesempatan magang kepada peserta didik. Hal ini dilakukan agar peserta didik mempunyai pengetahuan tentang dunia usaha dan industri. Perusahaan dan tenaga kerja merupakan hubungan yang saling memengaruhi secara positif. Sebuah perusahaan tidak akan maju tanpa pekerja, dan pekerja tidak akan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai lahan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan dan pekerja harus saling bekerja sama untuk meningkatkan kesejahteraan bersama. Selain itu, pihak perusahaan wajib mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerja dan menempatkan pekerja pada bidang yang sesuai dengan keahliannya agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.¹⁶

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa maju, tumbuh, dan berkembangnya peradaban bangsa dan Negara sangat ditentukan oleh kemauan, kehendak baik, dan serius dari pemerintah dan masyarakat bahwa memacu percepatan daya saing ekonomi Indonesia di dunia internasional dalam era globalisasi sekarang ini perlu didukung dengan kemampuan yang terintegrasi antara masyarakat pekerja (tenaga kerja), perusahaan,

dan pemerintah. Ketiga komponen ini tidak bisa terpisahkan tanggung jawabnya satu sama lain.

Peran pemerintah membuat regulasi yang jelas bagi perusahaan untuk berinvestasi dan beroperasi di Indonesia. Regulasi yang jelas dan tegas akan menciptakan iklim investasi yang segar bagi para investor untuk tertarik dan berani ada dan menanamkan modalnya.¹⁷ Aturan yang jelas membantu perusahaan untuk tidak salah menerapkan kebijakan dalam menangani para pekerja. Disisi lain, para pekerja perlu memahami aturan perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan. Apabila ketiga komponen ini yakni pemerintah, perusahaan, dan pekerja telah bersinergi dalam aturan dan kebijakan yang telah disepakati bersama maka ini menjadi modal untuk terciptanya kemajuan Negara dan bangsa kedepan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Sumber Daya Manusia Di Indonesia

Perlindungan hukum bagi para pekerja dengan memberikan hak-hak yang layak merupakan kebutuhan mendesak untuk terciptanya harmonisasi hubungan industrial. Masalah ini menjadi krusial dan perlu ditinjau, apabila tidak ada keinginan pengusaha dan pemerintah untuk memberikan hak-hak pekerja, perlakuan sebagai mitra kerja yang sejajar dan kebijaksanaan publik pemerintah yang saling menguntungkan dalam kegiatan dunia industri. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, di perlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹⁸

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

¹⁵ Benggolo. A., Tanpa tahun, *Tenaga Kerja dan Pembangunan*, yayasan Jasa Karya, Jakarta.hal 67

¹⁶ Donni Juni Priansa, Op-Cit, hal.152

¹⁷ Hadi Setia Tunggal.SH, Op-Cit, hal.146

¹⁸ Rachmat Trijono, Op-Cit, hal.81

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 3 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁹

Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum, sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut :

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif,

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.²⁰

Setiap warga Negara mempunyai hak dan martabat yang sama dimuka hukum. Tenaga kerja atau SDM termasuk subjek yang harus harus mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum yang sifatnya preventif sangat diutamakan dalam hal perlindungan SDM. Sesuatu yang sifatnya preventif dari dampak negative yang lebih serius yang biasa diakibatkan oleh pelanggaran-pelanggaran

aturan hukum yang telah ditetapkan dan atau disepakati bersama.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan sebagai langkah preventif antara lain ;

- 1) Membuat sosialisasi peraturan. Hal ini dimaksudkan untuk menyampaikan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan tenaga kerja atau SDM. Dalam peraturan itu diumumkan soal hak dan kewajiban para pekerja bersama pengusaha dan pemerintah. Tujuan dari hukum tenaga kerja ini adalah untuk melindungi SDM atau para pekerja dari kesewenangannya pengusaha. Demikian perlindungan hukum secara komperhensif dan konkrit sangat dibutuhkan dari pemerintah
- 2) Transparansi dari pemerintah dengan perusahaan atau harus terbukanya kedua pihak ini akan menjadi jembatan hubungan yang baik antara pemerintah dan pengusaha atau perusahaan. Permasalahan perusahaan dan para pekerja akan menjadi permasalahan pemerintah juga. Mengapa demikian? Karena jika terjadi hubungan kerja yang kurang baik atau tidak sehat antara para pekerja dengan perusahaan untuk hal ini berdampak pada produktivitas perusahaan tersebut.
- 3) Pelatihan kerja, pelatihan kerja dipandang perlu untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja para tenaga kerja demi produktivitas dan kesejahteraan bersama. Hal ini dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab V yang berisi penjelasan tentang pelatihan kerja.²¹
- 4) Perjanjian kerja, hubungan yang baik terjadi karena adanya perjanjian dan ikatan kerja. Perjanjian ini bias dibuat tertulis ataupun bias perlu diingatkan bahwa peraturan dan ikatan kerja ini tidak boleh bertentangan dengan undang-undang yang berlaku. Oleh sebab itu, pentingnya keterbukaan dari pihak perusahaan. Kewajiban untuk

¹⁹ Lihat, Undang-Undang Dasar 1945

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press, Jakarta, 1984, hlm 133.

²¹ Lihat, UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)²²

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, se iya-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.

Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.²³

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia

termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemerintah bekerjasama dengan berbagai lembaga dalam negeri ataupun luar negeri baik milik pemerintah ataupun swasta perusahaan-perusahaan yang menampung tenaga kerja atau yang memperkerjakan SDM ini diharapkan terus membantu usaha dalam mengembangkan berbagai potensi pribadi agar akhirnya hasil terbaik yang diharapkan oleh para pengusaha tersebut. Akan tercapai ataupun akan terlampaui. Pentinglah terus diadakan kerjasama dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah dan perusahaan-perusahaan.
2. Perlindungan hukum bagi para pekerja dengan memberikan hak-hak yang sepantasnya merupakan hal mendasar demi terciptanya harmonisasi hubungan industrial pancasila. Peran pemerintah kiranya terus ditingkatkan dalam hal perlindungan hukum dari semua pekerja. Menciptakan produk hukum yang jelas dan adil, mensosialisasikan produk hukum tersebut dan menindak para pelanggar hukum dan aturan yang telah ditetapkan. Musyawarah untuk mencapai mufakat menjadi hal yang penting untuk diperhatikan.

B. Saran

1. Di era globalisasi saat ini, SDM menjadi hal penentu cepat lambatnya perkembangan pembangunan bangsa dan Negara untuk itu pemerintah hendaklah terus mengupayakan berbagai macam hal untuk memotivasi dan membantu para pekerja atau SDM agar potensi dan keahlian mereka semakin berkembang.
2. Dalam upaya mengembangkan SDM, aspek hukum menjadi hal mutlak untuk ada. Hukum dan aturan-aturan harus ada

²² Ibid.

²³ Djamudi, SH, *Perjanjian Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Banjarmasin, 2004, hal 68

untuk menciptakan harmonisasi antara pemerintah, perusahaan, dan SDM itu sendiri. Pemerintah secara berkelanjutan harus memantau dan menjadi perantara antara perusahaan dan menjadi perantara antara perusahaan dan pekerja. Dengan demikian hubungan tripartite ini akan semakin harmonis dan menguntungkan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Fariana, SH, **Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Ketenagakerjaan**, Mitra Wacana Media, 2012.
- Benggolo. A., Tanpa tahun, **Tenaga Kerja dan Pembangunan**, yayasan Jasa Karya, Jakarta.
- Dessler, Gary, **Sumber Daya Manusia**, Penerjemah Eli Tanya, PT. Indeks. Judul asli Human Resource Managemen, 2003.
- Djamudi, SH, **Perjanjian Kerja**, PT Rajagrafindo Persada, Banjarmasin, 2004.
- Donni Juni Priansa, **Perencanaan dan Pengembangan SDM**, CV. Alfabeta, 2016.
- Hadi Setia Tunggal. SH, **Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Harvarindo.
- Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Andi, 2008.
- Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, 1995.
- Kadir, Mardjan dan Umar Ma'sum, **Pendidikan Di Negara Sedang Berkembang**, Usaha Nasional. 1982.
- Lalu Husni, **Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Radja Grafindo, Jakarta, 2001.
- Muchsin, **Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia**, (Surakarta, magister ilmu hukum program pascasarjana universitas sebelas maret, 2003.
- Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia**, Bina Ilmu, 1987.
- Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH dan tim, **Asas-Asas Hukum Perburuhan**, Rajagrafindo Persada, 2014.
- Prof. Dr. Donald Albert Rumokoy, SH, MH, **Pengantar Ilmu Hukum**, PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Rachmat Trijono, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.
- Rachmat Trijono, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Papas Sinar Sinanti, 2014.
- Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, Ui Press, Jakarta, 1984.
- Subekti, **Hukum Perjanjian**, PT Intermedia, 1983.
- Suherman dan tim, **Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia**, CV. Alfabeta, 2012.
- Teguh Sulistia, SH, M. Hum, artikel **"Menakar perlindungan Hukum Hak Normatif Pekerja/Buruh Dalam Industrialisasi**.
- Tim Dosen, **Etika Profesi Hukum**, Universitas Sam Ratulangi, Fakultas Hukum
- Tim Visi Yustisia, **Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak**, PT Visimedia Puskata, 2016.
- Wendell L. French, **Human Resources Management**, Houghton Mifflin company, 1986.
- Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, Rajawali Pers, Jakarta 2008.
- Zainal Asikin dkk, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, PT RajaGrafindo Persada, 1997
- Irfan, "masalah ketenagakerjaan" diakses dari <http://myirfanberbagi.blogspot.co.id/2016/04/v-behaviorurldefaultvmlo.html> pada tanggal 10 Oktober 2016 pukul 15.58 WITA
- Tando, Aveline Angrippina. 2014. "Mea 2015 Ajang Kompetisi Kualitas Tenaga Kerja." Diakses dari :<http://suaramahasiswa.com> pada tanggal 14 Oktober 2016 pukul 19:53 WITA
- Tri achya Nasuko "Daya saing Sumber Daya Manusia" diakses dari <http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/daya-saing-sumber-daya-manusia-indonesia-menghadapi-masyarakat-ekonomi-asean> pada tanggal 1 oktober 2016 pukul 5:50 WITA

SUMBER LAIN:

- Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- Undang-undang, Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Indonesia, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2016, artikel Balai Latihan Kerja.
- Materi Kemendagri mengenai Masyarakat Ekonomi ASEAN dengan tema "Menjadi Pemenang Pada Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015

Nawa Cita, Visi, Misi, dan Program Aksi, Jokowi-JK 2014

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis kementrian ketenagakerjaan Tahun 2015-2019